



# PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 2026 - 2027

DU PARC OLYMPIQUE

**Table des matières**

<b>CONTEXTE</b> .....	<b>3</b>
<b>Engagement à faciliter l'intégration</b> .....	<b>3</b>
 <b>AU CŒUR DE L'INCLUSION : INITIATIVES DU PARC OLYMPIQUE 2025-2026</b> .....	<b>6</b>
<b>Fondation Les Petits Rois : un projet de cœur qui évolue</b> .....	<b>6</b>
<b>Les stationnements : un service essentiel, pensé pour tous</b> .....	<b>7</b>
<b>Bureaux administratifs collaboratifs</b> .....	<b>7</b>
 <b>PRÉSENTATION DU COMITÉ DE TRAVAIL</b> .....	<b>8</b>
<b>Membres du comité de travail</b> .....	<b>9</b>
 <b>BILAN DES MESURES RÉALISÉES AU 31 MARS 2026</b> .....	<b>13</b>
<b>OBSTACLES ET MESURES PLANIFIÉES</b> .....	<b>26</b>
<b>ENTRE LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2026 ET LE 31 MARS 2027</b> .....	<b>26</b>
<b>Reddition de comptes</b> .....	<b>39</b>
<b>Adoption du plan d'action</b> .....	<b>39</b>
<b>Publication et diffusion du plan d'action</b> .....	<b>39</b>
 <b>COORDONNÉES</b> .....	<b>40</b>

## CONTEXTE

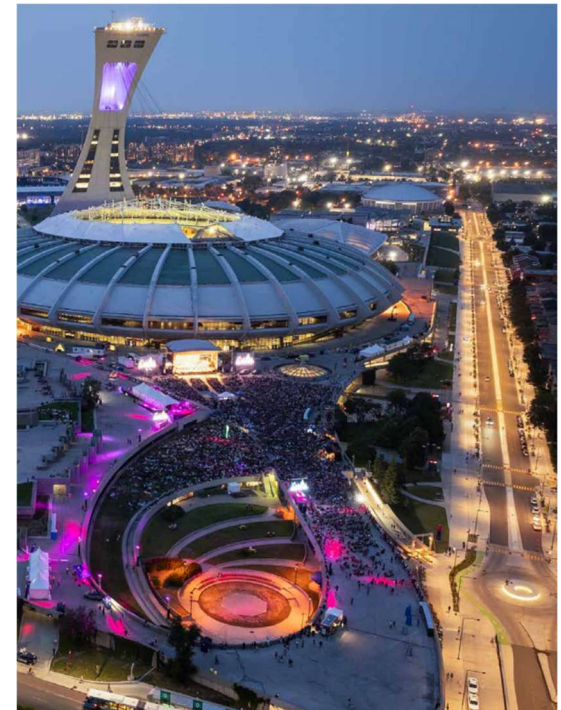
Le Parc olympique accorde une importance particulière aux préoccupations et aux principes d'accessibilité universelle, tant pour son personnel que pour ses clientèles. Chaque année, nous soumettons à l'Office des personnes handicapées du Québec notre Plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap, en cohérence avec la démarche gouvernementale visant à réduire les obstacles à la participation sociale et à améliorer la qualité de vie des personnes handicapées.

Appuyé par la direction et aligné à notre plan stratégique, le Plan 2026-2027 s'inscrit dans la continuité des efforts déployés depuis plusieurs années pour rendre nos installations toujours plus accueillantes et inclusives. Cette année marque une étape significative : de nouveaux membres se joignent au comité responsable du Plan d'action, signe que les membres du personnel du Parc olympique sont sensibles à l'inclusion et s'engagent activement à trouver des idées novatrices pour évoluer ensemble. Cette collaboration reflète notre ambition commune : bâtir un environnement où chaque personne peut participer pleinement et fièrement à la vie du Parc et se préparer à la grande ouverture du Stade avec son toit en 2028.

Ensemble, nous poursuivons notre mission avec conviction et créativité, pour que l'inclusion soit non seulement une valeur, mais une réalité vécue au quotidien.

### Engagement à faciliter l'intégration

Fort d'un solide plan d'immobilisations pour la prochaine décennie, le Parc olympique veille à l'intégration d'un volet d'accessibilité universelle (AU) dans ses projets afin d'offrir des installations qui répondent aux besoins de tous les visiteurs et visiteuses. En effet, l'aménagement de composantes d'accessibilité universelle est planifié dans la phase de conception de tout projet. Les parties prenantes doivent donc en tenir compte afin de respecter les normes et règlements en vigueur.



# PRÉSENTATION DU PARC OLYMPIQUE ET DE SES SECTEURS D'ACTIVITÉS

## L'organisation en bref

Création architecturale audacieuse de Roger Taillibert, le Parc olympique a été construit à la fois pour la présentation des Jeux olympiques d'été de 1976 et pour accueillir les Expos de Montréal qui y ont séjourné pendant 27 ans. Depuis son inauguration, il a accueilli plus de cent millions de visiteurs, que ce soit pour admirer la ville de Montréal depuis le sommet de la **plus haute tour inclinée** au monde, pour assister à un événement présenté au **Stade**, pour s'entraîner au **Centre sportif** ou encore pour participer à une activité extérieure sur ses **Esplanades**. Avec ses 56 000 sièges, le Stade olympique est un des plus grands amphithéâtres au Canada. Sa grande polyvalence en fait un des équipements postolympiques les plus utilisés au monde avec ses événements sportifs, ses foires, ses salons, ses concerts ou ses tournages.

Générateur de plus de 2 500 emplois et symbole international de Montréal, le Parc olympique est un important moteur de développement économique et touristique. Ouvert sur le monde et en harmonie avec sa communauté, ce parc urbain moderne est un site polyvalent et unique de découvertes, de divertissement, de sports et d'affaires. À cinquante ans, le Parc olympique s'inscrit comme un ensemble architectural arborant une valeur patrimoniale indéniable. Fiduciaire de cet important actif, le Parc olympique a pour mandat de préserver et d'exploiter les installations, tout en s'assurant que la population bénéficie de cet équipement faisant partie de la ligne d'horizon de la métropole.

## Mission

- Développer, gérer, promouvoir et exploiter le Parc olympique afin notamment de permettre la tenue d'événements sportifs, culturels et communautaires, d'expositions ainsi que d'activités récréatives et touristiques, en complémentarité avec ses partenaires et la communauté environnante;
- Mettre en valeur le patrimoine et l'héritage olympique.

## Vision

Réaliser le plein potentiel de notre grand parc urbain et être le plus grand créateur d'expériences et d'émotions surdimensionnées au Québec, 365 jours par année.

## Valeurs

- **COLLABORER POUR GRANDIR ENSEMBLE.** Nous croyons en la force du travail d'équipe et des partenariats. Ensemble, nous collaborons avec ouverture et bienveillance pour amplifier notre impact, faire rayonner notre mission et concrétiser notre vision.
- **CULTIVER LA FIERTÉ COLLECTIVE.** Nous développons un projet de société avec fierté. Chacune de nos actions est une occasion de mobiliser nos collègues, nos partenaires et nos clients pour célébrer le patrimoine collectif sur lequel nous bâtissons, et devenir ambassadeur du grand parc urbain.
- **FAIRE LA DIFFÉRENCE CHAQUE JOUR.** Chaque jour, nous mettons notre passion et notre expertise au service du parc et de ses usagers. Dans chacune de nos décisions et de nos actions, nous répondons à leurs besoins et dépassons leurs attentes pour contribuer à notre succès collectif.
- **OSER INNOVER ET SE RÉINVENTER.** Nous trouvons des solutions créatives et audacieuses pour saisir les opportunités d'amélioration et d'innovation. Nous transformons un parc magistral pour qu'il soit toujours plus vivant, accueillant, contemporain et nous créons des expériences et des émotions inoubliables.
- **AGIR AVEC INTÉGRITÉ.** Nous agissons avec transparence, respect et responsabilité pour créer un impact positif dans notre milieu. Nous sommes un parc public, ancré dans un territoire, et nous sommes conscients de la portée de notre développement économique, social et environnemental.

# AU CŒUR DE L'INCLUSION : INITIATIVES DU PARC OLYMPIQUE 2025-2026

## Fondation Les Petits Rois : un projet de cœur qui évolue

La Fondation Les Petits Rois a pour mission de promouvoir l'éducation et le développement d'enfants qui vivent avec une déficience intellectuelle avec ou sans troubles liés au spectre de l'autisme et ce, durant toutes les étapes de leur vie. Elle offre des outils et soutien des projets voués à leur offrir un environnement stimulant et adapté pour faciliter leur cheminement vers l'autonomie et contribuer à leur épanouissement. Depuis déjà deux décennies, l'engagement de la Fondation a permis la réalisation de nombreux projets exceptionnellement novateurs, garants d'avenir et inclusifs, permettant à ces jeunes, un peu différents, de démontrer qu'ils peuvent eux aussi contribuer à la société québécoise.

Depuis avril 2022, huit Petits Rois évoluent au Parc olympique, vivant une expérience unique en alternance avec leurs études jusqu'en mai 2027. Ce projet mobilisateur vise à favoriser leur intégration professionnelle et sociale, tout en enrichissant notre milieu de travail. Notre engagement demeure le même : faire de cette expérience un moment mémorable pour eux et pour tous les collègues qui contribuent à leur épanouissement. Pour 2026-2027, nous franchissons une nouvelle étape. Une nouvelle employée se joint au comité des Petits Rois, symbole fort de l'implication continue de nos équipes dans ce projet de cœur. Ensemble, nous travaillons à impliquer davantage les Petits Rois dans le quotidien du personnel afin de renforcer leur autonomie et leur sentiment d'appartenance. Le comité se réunit plusieurs fois par année pour identifier des tâches variées et mobiliser le maximum de directions.

Les Petits Rois poursuivent leurs activités hebdomadaires et continuent de contribuer à l'entretien des escaliers mécaniques. Cette année, la Direction de la sécurité et des mesures d'urgence a pris des dispositions pour assurer leur protection en cas d'incendie ou de situation d'urgence, incluant la remise de radios et un accompagnement constant par un membre du comité. Ces gestes concrets témoignent de notre volonté de créer un environnement sécuritaire, inclusif et stimulant. Ensemble, nous faisons rayonner ce projet qui incarne nos valeurs d'ouverture, de solidarité et d'innovation sociale. Chaque action posée rapproche le Parc olympique de son ambition : être un milieu où la différence est une richesse et où chacun peut contribuer pleinement.



## Les stationnements : un service essentiel, pensé pour tous

Avec près de 4 000 places, le Parc olympique dispose de l'un des plus grands stationnements intérieurs au Canada, un atout majeur pour faciliter l'accueil des automobilistes et générer des revenus importants. Ces espaces bénéficient également aux partenaires et locataires du Parc, qui peuvent y accueillir leurs invités et clients tout au long de l'année.

Dans le cadre de notre **Plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap**, nous veillons à ce que les stationnements soient accessibles et sécuritaires pour tous. Cela inclut :

- **Espaces réservés** pour les personnes à mobilité réduite, situés à proximité des accès principaux
- **Signalisation claire et adaptée** pour faciliter l'orientation
- **Chemins sécurisés** vers les entrées, incluant le transport adapté
- **Amélioration continue** des équipements pour répondre aux besoins spécifiques

Ces actions reflètent notre engagement à offrir un parcours fluide et inclusif dès l'arrivée sur le site, afin que chaque visiteur et employé puisse profiter pleinement des installations du Parc olympique.

## Bureaux administratifs collaboratifs

De nombreuses zones de travail libres utilisant du mobilier polyvalent sont en place pour favoriser la collaboration et la créativité. Des cabines insonorisées ont été installées pour l'utilisation de tous afin de permettre aux membres du personnel de travailler dans le calme et faciliter la concentration ou pour participer aux réunions en ligne. Ces installations permettent à tous de profiter d'une plus grande flexibilité et ainsi, de mieux travailler en compagnie de leurs collègues. Nos bureaux collaboratifs permettent également d'offrir une meilleure accessibilité et proximité à nos Petits Rois dans le lieu de travail. Ainsi, les interactions avec leurs collègues sont favorisées, ce qui génère une plus grande rapidité dans l'attribution de nouvelles tâches.

# PRÉSENTATION DU COMITÉ DE TRAVAIL

**Le mandat d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'action est réalisé en collaboration avec un groupe de travail multidisciplinaire :**

- **Martin Bélanger**, coordonnateur aux opérations, entraves et signalisation
- **Annie Bolduc**, analyste en solutions technologiques
- **Catherine Brunet**, directrice Tour de Montréal et directrice du Centre sportif, par intérim
- **Jacinthe Carey**, coordonnatrice en ressources humaines
- **Simon De Lanauze**, responsable de secteur au Centre sportif
- **Dominique Fauteux**, directrice expérience client
- **Philippe Houle**, directeur de la sécurité et des mesures d'urgence et directeur adjoint planification et opérations, par intérim
- **Marie Laprise**, avocate
- **Jennyfer Lavigne**, directrice adjointe des approvisionnements et de la gestion contractuelle
- **Daniel Potvin**, chargé de projet TI
- **Catherine Valcourt**, conseillère, communications Web et médias sociaux

**Le groupe s'est vu confier les responsabilités suivantes :**

- Identifier les obstacles dans leurs secteurs d'activités respectifs;
- Proposer des mesures pour les réduire;
- Assurer la mise en œuvre des mesures relevant de leur direction;
- Veiller à la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap dans les activités de leur direction; et
- Effectuer le bilan de l'état de réalisation des mesures relevant de leur direction.

## Membres du comité de travail

Le Parc olympique est fier de s'engager dans le plan d'action pour les personnes en situation de handicap, qui vise à rendre les installations et les services plus accessibles et inclusifs. La grande famille olympienne a identifié des membres du comité aux compétences et niveaux hiérarchiques variés. Leur mission consiste à sensibiliser le personnel afin de rendre notre emblème montréalais accessible à tous et ainsi améliorer l'expérience des visiteurs et des employé(e)s du Parc olympique. Le comité se réunit régulièrement et fait preuve d'écoute, de respect et de créativité. Le Parc olympique souhaite ainsi contribuer à la participation sociale et au bien-être des personnes en situation de handicap, dans une perspective humaine et solidaire.

### Processus de suivi

La personne responsable du plan d'action organise deux rencontres par année avec le groupe de travail pour assurer la continuité et la mise en place des mesures.

### Responsable du plan d'action

La présidente-directrice générale a désigné **Magalie Jutras**, directrice des ressources humaines, pour agir à titre de répondante auprès de l'Office des personnes handicapées du Québec ainsi que de coordonnatrice de services pour ceux-ci. À ce dernier titre, elle est responsable de coordonner l'élaboration du plan d'action et d'assurer le suivi de sa mise en œuvre.



**« Notre comité est bien vivant et travaille en synergie pour faire évoluer notre plan d'action. C'est toujours un plaisir de découvrir des collègues mobilisés et impliqués, avec le but commun de devenir inclusif et plus à l'écoute d'une clientèle venant de tous les horizons. Je suis fière de faire partie de ce comité de bâtisseurs! » - Magalie Jutras, directrice des ressources humaines**

## Présentation de membres du comité



**JACINTHE CAREY**  
Coordonnatrice en ressources humaines

Depuis que j'ai remarqué l'impact que les Petits Rois avaient sur moi et aussi sur mes collègues, je me suis sentie choyée de participer au plan d'action. Dès l'arrivée de nos Petits Rois au Parc olympique, ce sont eux qui ont ouvert mon regard sur un besoin important dans notre société et qui m'ont aidée à évoluer en les observant. Je suis fière d'appartenir à une organisation qui s'investit chaque année à devenir plus ouverte, plus sensible et plus proche de ses employé(e)s et clients. C'est un plaisir de m'impliquer dans ce comité avec des gens de cœur, car cela reflète tellement les valeurs du Parc olympique. Nous souhaitons que de plus en plus de personnes en situation de handicap se joignent à notre grande famille.



**DANIEL POTVIN**  
Chargé de projets TI  
**ANNIE BOLDUC**  
Analyste en solutions technologiques

Les Technologies de l'Information (TI) jouent un rôle essentiel dans la création d'un environnement inclusif et accessible. Elles visent à offrir des solutions technologiques favorisant l'autonomie, l'égalité des chances et la participation active de toutes et tous. En collaboration avec les autres secteurs, les TI transforment nos engagements en actions concrètes, en plaçant l'accessibilité et l'inclusion au cœur de nos pratiques.



**CATHERINE VALCOURT**  
Conseillère, communications Web et médias sociaux

Au fil des ans, j'ai acquis une expertise dans la conception et le développement de sites Web accessibles, en m'efforçant de suivre les normes et les bonnes pratiques les plus récentes. Mon engagement dans ce domaine s'étend au-delà de mes responsabilités professionnelles, car je crois que l'accès équitable à l'information et aux services en ligne est un droit fondamental. Je suis convaincue que l'accessibilité Web ne devrait pas être considérée comme une option, mais plutôt comme une priorité dans la création de toute présence en ligne. À ce titre, je suis fière de participer à ce comité qui vise l'équité et l'inclusion pour tous.

## Présentation de membres du comité



**MARTIN BÉLANGER**

**Coordonnateur aux opérations, entraves et signalisation**

Au cours des dernières années, j'ai pu côtoyer différents corps de métiers au Parc olympique. Chacun était impliqué indirectement avec l'accessibilité des personnes à mobilité réduite. Aujourd'hui, j'ai la chance d'apporter des idées ainsi que des solutions afin de faciliter leur visite sur notre site. Que ce soit l'accès des véhicules adaptés, l'affichage, la signalisation, les rampes d'accès... Les prochaines années seront très achalandées côté tourisme et événementiel. Tous ensemble, nous rendrons leur passage chez nous encore plus sécuritaire et agréable.



**JENNYFER LAVIGNE**

**Directrice adjointe des approvisionnements et de la gestion contractuelle**

S'engager au sein d'un comité pour l'accessibilité universelle, c'est contribuer activement à la création d'un environnement plus équitable et inclusif, où chaque individu, quel que soit son handicap, peut évoluer sereinement. Je suis fière de participer à cette mission avec mon équipe, dans le but de favoriser un approvisionnement accessible pour le Parc olympique. Repenser l'approvisionnement de manière inclusive, en sélectionnant des solutions adaptées aux besoins de chacun, fait partie de notre contribution afin de permettre à chacun, chacune, de vivre de manière autonome et épanouie, sans obstacle.



**MARIE LAPRISE**  
**Avocate**

La participation de l'équipe juridique au comité s'inscrit dans notre volonté de soutenir le développement de pratiques et de politiques organisationnelles conformes, inclusives et respectueuses des droits des personnes en situation de handicap. Contribuer à ce travail permet d'appuyer, sur le plan légal, la mise en place de mesures concrètes visant à améliorer l'accessibilité et à réduire les obstacles quotidiens. À ce titre, je suis fière de mettre mon expertise au service de ces objectifs et de contribuer à bâtir une organisation plus équitable et inclusive.

## Présentation de membres du comité



**SIMON DE LANAUZE**

**Responsable de secteur, Centre sportif**

**CATHERINE BRUNET**

**Directrice Tour de Montréal et directrice du Centre sportif par intérim**

Au Centre sportif, l'accessibilité universelle guide nos pratiques. Notre équipe est régulièrement sensibilisée à cet enjeu et partage au comité les actions mises en place pour mieux accueillir une clientèle diversifiée.

Cette année, nous renouvelons et ajoutons des équipements afin de faciliter l'accès aux bassins. Par ailleurs, inspirés par la présence d'athlètes paralympiques de l'Institut national du sport du Québec, nous intégrons des disciplines comme le goalball au programme des Journées olympiques pour sensibiliser les groupes scolaires et promouvoir l'inclusion. L'équipe du Centre sportif demeure engagée dans une démarche d'amélioration continue pour offrir une expérience toujours plus accessible et inclusive.



**PHILIPPE HOULE**

**Directeur de la sécurité et des mesures d'urgence, et directeur des opérations et de l'expérience client par intérim**

Notre équipe est particulièrement attentive aux besoins des personnes en situation de handicap. Nous ajustons nos pratiques au besoin pour assurer la sécurité de tous nos usagers et adaptons nos plans d'intervention et d'urgence afin de tenir compte des clientèles nécessitant un accompagnement personnalisé. Qu'il s'agisse d'un spectacle, d'un événement sur l'Esplanade, du Centre sportif ou d'activités tenues chez nos partenaires et locataires, le personnel de la Sécurité demeure vigilant et prêt à offrir le soutien nécessaire. Je suis heureux de contribuer à ce groupe de travail et de mettre à profit l'expertise de mon équipe pour garantir une expérience sécuritaire et accueillante pour cette clientèle.



**DOMINIQUE FAUTEUX**  
**Directrice expérience client**

L'accessibilité est, pour moi, un pilier fondamental de l'expérience client : elle conditionne directement le sentiment d'accueil, d'autonomie et de dignité des visiteurs. En tant que directrice de l'expérience client, je considère comme essentiel que les enjeux d'accessibilité soient pensés de manière transversale, concrète et intégrée à l'ensemble du parcours, avant, pendant et après la visite de nos usagers. Je veux contribuer activement à des réflexions et à des actions qui dépassent la conformité pour viser une expérience véritablement inclusive, cohérente et humaine, à la hauteur de ce que représente le Stade olympique pour la population.

# BILAN DES MESURES RÉALISÉES AU 31 MARS 2026

Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi, ainsi que les mesures de promotion

## OBSTACLE 1 : Sous-représentation des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Sensibiliser les gestionnaires aux biais inconscients visant à contribuer à accroître la représentation des personnes en situation de handicap en milieu de travail	Offrir une formation ou un atelier contribuant à identifier les biais inconscients et les réduire	Promotion d'une capsule vidéo intitulée « Accueil d'une personne ayant un trouble d'anxiété majeur » à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées.	Réalisé Direction des ressources humaines
Accroître la visibilité de nos offres d'emploi contribuant à l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap	Favoriser la diffusion d'offres d'emploi en collaboration avec : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ROSEPH</b> – Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes en situation de handicap</li> </ul>	Diffusion d'offres d'emploi dans les réseaux de nos partenaires et voir comment collaborer davantage avec ces organismes <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Prise de contact et diffusion des offres d'emploi auprès d'Action main-d'œuvre afin d'accroître la collaboration et la visibilité de nos recrutements</b></li> </ul>	Réalisé Direction des ressources humaines
	Revoir l'image du site Carrières sur le Web en mettant, entre autres, l'accent sur le profil diversifié du personnel	Présence visuelle de personnes en situation de handicap sur le site Web et Carrière <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Évaluation, pour l'année prochaine, de la création d'un contenu mettant en valeur la collaboration avec la Fondation Les Petits Rois afin de promouvoir l'ouverture, la diversité et le rayonnement de la Fondation au sein du Parc olympique</b></li> </ul>	Reporté à l'année prochaine Direction du marketing

	Encourager les personnes en situation de handicap à soumettre leur candidature et les rassurer pour le processus de présélection	Revoir nos offres d'emploi afin de mettre plus en évidence notre intérêt pour la candidature de personnes en situation de handicap <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration sur le site carrière d'une mention informant que les personnes handicapées peuvent être accompagnées durant le processus de présélection</li> </ul>	Réalisé et en continu  Directions du marketing et des ressources humaines
Actions favorisant la sensibilisation et les mesures concrètes favorisant l'intégration des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail	Publier le plan d'action	Informé le personnel de la mise à jour annuelle du plan d'action <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication interne informant les employés de la publication du plan d'action et incluant une mention visant à sensibiliser au soutien offert aux personnes en situation de handicap</li> </ul>	Réalisé et en continu  Direction des ressources humaines
	Suivre l'avancement du plan d'action	Rencontres en continu avec les membres du comité du plan d'action et rencontres individuelles <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>ère</sup> rencontre : 25 septembre 2025</li> <li>• Des rencontres individuelles avec chaque membre du comité au cours de l'année</li> <li>• Rétroactions et recommandations de notre plan d'un conseiller de l'OPHQ avant sa publication et ajuster nos actions au besoin</li> </ul>	Réalisé  Direction des ressources humaines
	Poursuivre les activités de sensibilisation et de promotion interne	Publications via nos outils de communication à l'interne (courriel, intranet, plateforme Teams) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusion d'affichages et de communications internes visant à sensibiliser et mobiliser le personnel lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées (7 juin) et de la Journée internationale des personnes handicapées (3 décembre)</li> </ul>	Réalisé  Directions des ressources humaines et communication et affaires publiques

	<p>Offrir une formation sur la diversité et l'inclusion aux membres du personnel</p>	<p>Formation ou atelier du groupe de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajout d'une capsule de formation sur l'accueil d'une personne ayant un trouble d'anxiété sévère, diffusée lors de la Journée internationale des personnes handicapées (3 décembre), afin de renforcer la sensibilisation et les compétences inclusives du personnel, et de sensibiliser également notre personnel à l'accueil de la clientèle</li> </ul>	<p>Réalisé</p> <p>Direction des ressources humaines</p>
	<p>Participation au jumelage de Duo-Emploi pour un stage d'un jour aux Ressources humaines avec une personne en situation de handicap</p>	<p>Jumelage à réaliser en juin chaque année et inciter et sensibiliser d'autres unités d'affaires à participer au Duo-Emploi chaque année</p>	<p>Reporté à l'année prochaine</p> <p>Direction des ressources humaines</p>
	<p>Mettre en place les mécanismes visant à faciliter l'auto-identification des membres des groupes visés dont font parties les personnes handicapées afin de répondre aux besoins particuliers afin qu'elles puissent accomplir leur travail</p>	<p>Mettre en valeur l'importance de remplir le formulaire d'auto-identification auprès des nouveaux employés et maintenir une démarche de sensibilisation annuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Envoi annuel d'une communication interne invitant les employés à contacter la personne-ressource en cas de besoin spécifique, assurant ainsi la sensibilisation annuelle, la disponibilité d'un service d'accompagnement et d'accommodement, ainsi que la prise en charge des besoins exprimés par les Ressources humaines.</li> <li>• Ajout d'une vidéo explicative sur le processus et l'importance de remplir le formulaire d'auto-identification dans le cadre de l'accueil des nouveaux employés.</li> </ul>	<p>Réalisé et bonifié</p> <p>Direction des ressources humaines</p>

<p>Favoriser l'autonomie et la participation sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle avec ou sans trouble du spectre de l'autisme en bonifiant le partenariat avec la Fondation Les Petits Rois</p>	<p>Ajout de nouveaux partenaires dans l'organisation qui s'impliquent pour donner de nouvelles tâches variées aux Petits Rois en misant sur leurs forces individuelles et à bonifier leur expérience de travail en diversifiant les tâches</p>	<p>Inclure les Petits Rois dans divers projets mobilisateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Invitation ponctuelle des Petits Rois aux dîners dans la cuisine administrative pour favoriser la visibilité et encourager leur autonomie</li> <li>• Intégration des Petits Rois dans certaines activités internes pour promouvoir la visibilité et encourager les interactions avec les employés</li> <li>• Mise en place d'un comité consultatif interentreprises, en collaboration avec deux organisations du secteur public, afin de partager les meilleures pratiques et identifier de nouvelles opportunités de tâches adaptées</li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Direction des ressources humaines</p>
<p>Planifier l'embauche des Petits Rois à la fin de leur stage prévu en juin 2026</p>	<p>Communiquer avec les unités d'affaires et les gestionnaires afin de trouver des idées de nouvelles tâches à long terme pour les Petits Rois afin d'occuper leur temps</p>	<p>Organiser des rencontres avec le comité responsable des Petits Rois afin de trouver de nouvelles idées de tâches.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inciter les diverses directions à s'impliquer davantage afin d'attribuer des tâches aux Petits Rois</li> <li>• Ajout d'un nouvel employé comme membre du comité consultatif des Petits Rois afin de renforcer l'engagement et la représentation interne</li> <li>• Élaboration, par les Ressources humaines en collaboration avec la direction, d'une recommandation sur la poursuite du projet à l'issue du stage</li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Direction des ressources humaines</p>
<p>Inciter d'autres entreprises à être sensibilisées à la Fondation Les Petits Rois</p>	<p>Continuer de faire rayonner le partenariat de Loto-Québec avec la Fondation Les Petits Rois</p>	<p>Faire rayonner le partenariat avec les Petits Rois à l'externe</p>	<p>En continu</p> <p>Direction des ressources humaines</p>

## Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité aux services offerts

### OBSTACLE 1 : Participation des personnes en situation de handicap aux événements présentés sur le site du Parc olympique

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Sensibiliser les organisateurs d'événements à respecter certains critères d'accessibilité pour assurer la pleine participation des personnes en situation de handicap	Intégrer des critères liés à l'accessibilité lors de l'attribution des contrats aux organisateurs d'événements	Observations sur le site du respect des critères liés à l'accessibilité et suivi des mesures à améliorer <ul style="list-style-type: none"> <li>Planification des démarches pour l'obtention de la certification Kéroul pour le parcours client confirmant la conformité aux normes d'accessibilité et l'engagement envers l'inclusion, incluant l'organisation de la rencontre prévue au printemps 2026 avec l'équipe de la logistique événementielle</li> </ul>	Réalisé et en continu  Directions Tour de Montréal, expérience client et centre sportif
Rehausser le parcours client dans les Salons/Expositions pour les personnes à mobilité réduite qui doivent emprunter la voie carrossable	Identifier le / les parcours et prévoir le matériel d'habillage (ex.: rideau autoportant noir, tapis, etc.)	Évaluation des améliorations du parcours client par les chargés de projets, en collaboration avec les promoteurs, afin d'optimiser l'expérience des personnes à mobilité réduite	En continu  Directions expérience client et sécurité et mesures d'urgence

	<b>NOUVELLE MESURE</b>		
	<p>Intégrer le Parc olympique à l'application Jooy afin de promouvoir nos activités accessibles <i>(Jooy est une application gratuite qui aide les enfants en situation de handicap et leurs familles à trouver des activités de loisirs accessibles et adaptées près de chez eux, tout en offrant une communauté d'échange entre parents et professionnels)</i></p>	<p>Établir un contact pour explorer un partenariat afin d'examiner la possibilité de joindre ce réseau. Cette démarche vise à améliorer la visibilité de nos services inclusifs et à faciliter l'accès des jeunes et de leurs familles à nos activités adaptées</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Démarches initiées cette année auprès de Jooy et début de l'exploration de la plateforme en vue d'une future collaboration</li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Directions ressources humaines et expérience client</p>

## OBSTACLE 2 : Participation des personnes en situation de handicap aux activités du Centre sportif

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Évaluer les dispositions qui pourraient être mise en place pour favoriser la participation de personnes en situation de handicap aux activités du Centre sportif	Identifier et sonder un groupe visant à bonifier la réflexion en cours	<p>Compilation et analyse des données du sondage.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajout d'au moins une question au sondage en rapport avec les personnes en situation de handicap</li> </ul>	<p>Reporté à l'année prochaine</p> <p>Direction du centre sportif</p>

## OBSTACLE 3 : Services limités et peu diffusés pour les personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Rendre l'expérience agréable aux personnes en situation de handicap lors d'événements publics	Bonifier le service de prêt de fauteuils roulants, incluant une offre plus concrète par le biais d'une information mieux diffusée et offrir un accompagnement, parfois personnalisé, jusqu'au siège ou jusqu'à l'entrée de l'activité	<p>Mise en place, avec les TI, d'un système de prêt de fauteuil roulant à partir du site Web et diffuser l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profiter de la période de fermeture pour définir et valider un système de prêt de fauteuil roulant via le site Web</li> </ul>	<p>En continu</p> <p>Directions expérience client et sécurité et des mesures d'urgence</p>

NOUVELLE MESURE			
	Renforcer la sensibilisation des préposés à l'accueil avec la Direction Expérience Client	<p>Mettre en place un programme de formation spécifique pour les préposés à l'accueil afin de leur fournir les connaissances et les outils nécessaires pour offrir un accompagnement adapté et respectueux aux personnes en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Discussion amorcée avec la Direction de l'expérience client concernant cette nouvelle mesure, qui sera évaluée durant la fermeture</li> </ul>	<p>En continu</p> <p>Direction expérience client, en collaboration avec la Direction de la sécurité et des mesures d'urgence</p>

**Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité aux immeubles, aux sites, aux installations**

**OBSTACLE 1 : Méconnaissance des besoins des personnes en situation de handicap**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Permettre à la clientèle de transmettre ses commentaires concernant l'accessibilité aux lieux	Ajouter une ou plusieurs questions dans les sondages à l'intention de la clientèle sur les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap	<p>Modifier les sondages à l'intention de la clientèle afin d'obtenir l'information contribuant à l'amélioration de l'expérience client</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En raison de la fermeture temporaire du Stade et de la suspension des activités, l'ajout de ces questions est reporté à l'année prochaine. Une réflexion sera menée durant la période de fermeture afin de définir des questions pertinentes permettant d'améliorer nos services et de mieux recueillir les commentaires de cette clientèle</li> </ul>	<p>Reporté à l'année prochaine</p> <p>Direction expérience client</p>

Améliorer la compréhension des parties prenantes aux problèmes d'accessibilité des lieux	Partager l'information relative aux problèmes d'accessibilité et tenter d'intégrer des solutions par l'entremise des divers projets	Nombre de projets ayant intégré des mesures de réduction ou d'élimination des obstacles <ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration des besoins en matière d'accessibilité dans le projet de modernisation de la toiture</li> </ul>	En continu  Direction des infrastructures
--	---	--	---

## OBSTACLE 2 : Accessibilité de certains lieux aux personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Prévoir les besoins des personnes en situation de handicap lors d'événements et/ou d'activités réservés au personnel	Tenir à jour la liste des personnes ayant des besoins particuliers qui travaillent au Parc olympique	Assurer la mise à jour de la liste d'accompagnateurs à jumeler aux personnes ayant un handicap afin d'assurer leur sécurité en cas d'urgence dans un contexte de télétravail <ul style="list-style-type: none"> <li>Déploiement d'un outil numérique (code QR) aux points de rassemblement permettant de valider en temps réel la sécurité des employés et d'identifier rapidement les personnes ayant des besoins particuliers lors d'une évacuation</li> </ul>	Réalisé et en continu  Directions des ressources humaines et de la sécurité et des mesures d'urgence
Prévoir les besoins des personnes en situation de handicap lors d'événements et/ou d'activités de la clientèle	Être attentifs aux besoins de notre clientèle afin de nous assurer que leur parcours soit toujours le plus fluide possible	Mesures pour les athlètes et clientèle à mobilité réduite au Centre sportif <ul style="list-style-type: none"> <li>Optimisation de l'aménagement afin d'assurer un espace accessible aux personnes en fauteuil roulant entre chaque appareil au Centre sportif</li> </ul>	Réalisé et en continu  Direction du centre sportif

## OBSTACLE 3 : Signalisation des sites, espaces et services pour les personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Rendre le parcours plus facile en améliorant la signalisation afin de faciliter le repérage pour la personne et/ou son accompagnateur(trice)	Cibler les mesures à mettre en place selon la demande portée à notre attention par les clientèles visées, dont la signalisation	Ajouter les pictogrammes sur la carte et/ou sur le site <ul style="list-style-type: none"> <li>Profiter de la pause de certains événements lors des rénovations afin d'améliorer le parcours client</li> </ul>	En continu  Directions expérience client et gestion immobilière

## Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité à l'information et aux documents

### OBSTACLE 1 : Faciliter l'identification des accès aux personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Améliorer l'information concernant le niveau d'accessibilité de nos installations	Ajouter un onglet «Accessibilité» à la page d'accueil du site Web permettant ainsi aux personnes en situation de handicap d'obtenir rapidement et aisément l'information en lien avec l'accessibilité de nos installations	<p>Accès à l'information sur notre site Web</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponible sur notre nouveau site web en construction avant le 31 mars 2026</li> <li>• Ajouter une carte présentant des pictogrammes d'accessibilité Kéroul (nouvelle certification à venir au printemps 2026)</li> <li>• Ajout d'une note dans la section « Nous joindre » indiquant que les personnes ayant des besoins particuliers peuvent contacter <a href="mailto:serviceclient@parcolympique.ca">serviceclient@parcolympique.ca</a> pour un accompagnement personnalisé (avant le 31 mars 2026)</li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Directions marketing et expérience client</p>
	<b>NOUVELLE MESURE</b>		
	Mettre en place un système d'affichage clair et visible pour orienter les personnes à mobilité réduite vers les accès adaptés. Les affichages doivent être conçus pour être facilement compréhensibles (pictogrammes universels, contrastes visuels) et positionnés à des endroits stratégiques	<p>Les affichages sont vérifiés annuellement afin de s'assurer qu'ils demeurent clairs, lisibles et que le parcours reste fluide pour la clientèle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La majorité des affichages du niveau 100 entre les colonnes 2 à 6 directionnels ont été refaits pour répondre aux besoins de la mobilité réduite</li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Direction de la gestion immobilière</p>

## OBSTACLE 2 : Accessibilité des plateformes de communication Web, incluant intranet, et des affichages sur le site pourraient respecter des standards encore plus rigoureux

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Favoriser l'accessibilité la plus complète : <ul style="list-style-type: none"> <li>des contenus, y compris les médias numériques, les plateformes transactionnelles et les affichages sur le site;</li> <li>des communications destinées aux abonné(e)s à nos listes de diffusion</li> </ul>	Intégrer des critères reliés à l'accessibilité lors d'appels d'offres de plateformes transactionnelles	Nombre d'appels d'offres de plateformes transactionnelles incluant les critères reliés à l'accessibilité	En continu
	Appliquer les critères d'accessibilité prévus dans le document <a href="#">Standards sur l'accessibilité des sites Web</a> (SGQRI) à l'ensemble de nos plateformes Web, internes et externes	Disponibilité des résultats sur les tests d'accessibilité	Directions des technologies et des infrastructures numériques et des approvisionnements et de la gestion contractuelle
	S'assurer que les envois de communications à nos listes de diffusion soient accessibles	Disponibilité des résultats sur les tests d'accessibilité	En continu
	Améliorer l'accessibilité du plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap sur notre site Web	Rendre disponible sur demande le plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap dans un format .pdf accessible ou une solution alternative, au besoin. <ul style="list-style-type: none"> <li>Intégrer une étape obligatoire de vérification d'accessibilité pour tout document ou contenu web</li> </ul>	Directions du marketing et des technologies et infrastructures numériques

**Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'adaptation aux situations particulières : situations d'urgence, de santé publique, de sécurité civile**

**OBSTACLE 1 : Évaluer les besoins potentiels d'une personne en situation de handicap advenant une situation d'urgence (évacuation)**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Assurer la sécurité physique des employé(e)s ayant déclaré une incapacité ou un handicap	Évaluer les moyens de secours adaptés aux besoins des personnes en situation de handicap, diffuser l'information et former notre personnel	<p>Prendre en compte les besoins des personnes en situation de handicap, incluant les stagiaires Petits Rois, dans la mise à jour du plan des mesures d'urgence et procéder à la mise en place des solutions identifiées</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituer et tenir à jour une liste des accompagnateurs afin d'assurer leur sécurité des Petits Rois en cas d'urgence</li> <li>• Formation et exercice d'évacuation pour les Petits Rois le 7 octobre, par la Direction de la sécurité et des mesures d'urgence, incluant la présentation des sorties de secours et mise en place de mesure pour faciliter la confiance et la communication, comme la remise d'une radio portative à l'éducatrice spécialisée</li> </ul>	<p>Réalisé et bonifié</p> <p>Direction de la sécurité et des mesures d'urgence</p>

**Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'approvisionnement en biens et en services accessibles**

**OBSTACLE 1 : Maintenir nos connaissances en ce qui concerne l'approvisionnement accessible**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Maintenir nos connaissances en matière de bonnes pratiques d'approvisionnement accessible aux personnes en situation de handicap	Assurer un transfert de connaissances	Avoir en tout temps au moins un membre de l'équipe des achats ayant suivi la formation sur l'approvisionnement accessible	En continu  Direction des approvisionnements et de la gestion contractuelle

**OBSTACLE 2 : Sensibilisation des fournisseurs à l'accessibilité universelle**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Informer nos fournisseurs de notre philosophie et notre volonté et identifier ceux et celles qui les partagent	Impliquer le Secrétariat du Conseil du trésor dans nos démarches et obtenir des pistes d'amélioration	Prioriser et procéder à la mise en place des meilleures pratiques, le cas échéant	En continu  Direction des approvisionnements et de la gestion contractuelle
	Évaluer l'ajout d'une clause générale contractuelle aux documents d'appels d'offres	Rédaction et intégration de la clause dans nos appels d'offres	
	Communiquer notre vision et développer un outil permettant de savoir si un fournisseur possède un programme ou adhère au concept d'approvisionnement accessible	Liste de fournisseurs qui soutiennent notre approche et qui ont développé un programme d'inclusion ou qui favorisent l'inclusion des personnes en situation de handicap	

Définir et considérer les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap	Évaluer les produits par rapport à l'accessibilité universelle	Liste de produits adaptés	En continu
	Susciter le développement de nouveaux produits en collaboration avec nos fournisseurs, si la situation se présente	Nombre de développements réalisés, le cas échéant	Direction des approvisionnements et de la gestion contractuelle

**Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur des personnes en situation de handicap**

**OBSTACLE 1 : Manque de connaissance des besoins de la clientèle en situation de handicap et des actions possibles**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Sensibiliser le personnel sur les différents types d'incapacités afin de connaître les meilleures pratiques à adopter	Présentation de capsules d'autoformation à notre personnel	Diffusion de capsules <ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion de la capsule intitulée <i>Mieux accueillir les personnes en situation de handicap lors de la Journée internationale des personnes handicapées (3 décembre)</i></li> </ul>	Réalisé et en continu  Directions des ressources humaines et des communications et affaires publiques

# OBSTACLES ET MESURES PLANIFIÉES

## ENTRE LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2026 ET LE 31 MARS 2027

Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi, ainsi que les mesures de promotion

### OBSTACLE 1 : Sous-représentation des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Sensibiliser les gestionnaires aux biais inconscients visant à contribuer à accroître la représentation des personnes en situation de handicap en milieu de travail	Offrir une formation ou un atelier contribuant à identifier les biais inconscients et les réduire	Promotion d'une capsule vidéo intitulée « Accueil d'une personne ayant un trouble d'anxiété majeur » à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées.	Au 31 mars 2027  Direction des ressources humaines
Accroître la visibilité de nos offres d'emploi contribuant à l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap	Favoriser la diffusion d'offres d'emploi en collaboration avec : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ROSEPH</b> – Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes en situation de handicap</li> </ul>	Diffusion d'offres d'emploi dans les réseaux de nos partenaires et voir comment collaborer davantage avec ces organismes <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exploration et mobilisation de nouveaux organismes partenaires pour élargir la diffusion des offres visant les personnes en situation de handicap</li> </ul>	Au 31 mars 2027  Direction des ressources humaines
	Revoir l'image du site Carrières sur le Web en mettant, entre autres, l'accent sur le profil diversifié du personnel	Présence visuelle de personnes en situation de handicap sur le site Web et Carrière <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'un contenu mettant en valeur la collaboration avec la Fondation Les Petits Rois, afin de promouvoir l'ouverture, la diversité et le rayonnement de la Fondation au Parc olympique</li> </ul>	Au 31 mars 2027  Direction du marketing

	Encourager les personnes en situation de handicap à soumettre leur candidature et les rassurer pour le processus de présélection	Revoir nos offres d'emploi afin de mettre plus en évidence notre intérêt pour la candidature de personnes en situation de handicap <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse de la possibilité de rendre plus visible sur le site carrière la mention d'assistance offerte aux personnes ayant des besoins particuliers lors de la présélection, incluant l'évaluation de l'ajout d'un courriel dédié pour les demandes d'information</li> </ul>	Au 31 mars 2027  Directions du marketing et des ressources humaines
Actions favorisant la sensibilisation et les mesures concrètes favorisant l'intégration des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail	Publier le plan d'action	Informar le personnel de la mise à jour annuelle du plan d'action <ul style="list-style-type: none"> <li>Communication interne annonçant la publication du plan d'action et sensibilisant les employés au soutien offert aux personnes en situation de handicap, incluant la diffusion d'une capsule vidéo de sensibilisation (à définir)</li> </ul>	Au 31 mars 2027  Directions des ressources humaines et des communications et des affaires publiques
	Suivre l'avancement du plan d'action	Tenue d'au moins deux rencontres avec les membres du groupe de travail du plan d'action <ul style="list-style-type: none"> <li>Ajustements de nos actions suite à la rétroaction et recommandations de notre plan d'un conseiller de l'OPHQ</li> </ul>	Au 31 mars 2027  Direction des ressources humaines
	Poursuivre les activités de sensibilisation et de promotion interne	Publications via nos outils de communication à l'interne (courriel, intranet, plateforme Teams) <ul style="list-style-type: none"> <li>Recherche et diffusion, au cours de l'année, de capsules vidéo et de contenus visant la sensibilisation aux réalités des personnes en situation de handicap ainsi que la valorisation des activités des Petits Rois</li> </ul>	Au 31 mars 2027  Directions des ressources humaines et des communications et des affaires publiques

	Offrir une formation sur la diversité et l'inclusion aux membres du personnel	<p>Formation ou atelier du groupe de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification de capsules vidéo ou de communications de sensibilisation à la santé mentale pour soutenir un environnement de travail sain et favoriser le mieux-être du personnel</li> </ul>	<p>Au 31 mars 2027</p> <p>Direction des ressources humaines</p>
	Participation au jumelage de Duo-Emploi pour un stage d'un jour aux Ressources humaines avec une personne en situation de handicap	<p>Jumelage à réaliser en juin chaque année et inciter et sensibiliser d'autres unités d'affaires à participer au Duo-Emploi chaque année</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluer la possibilité de lancer une campagne de sensibilisation pour inciter d'autres directions à s'inscrire à Duo-Emploi</li> </ul>	<p>Au 31 mars 2027</p> <p>Direction des ressources humaines</p>
	Mettre en place les mécanismes visant à faciliter l'auto-identification des membres des groupes visés dont font parties les personnes handicapées afin de répondre aux besoins particuliers afin qu'elles puissent accomplir leur travail	<p>Mettre en valeur l'importance de remplir le formulaire d'auto-identification auprès des nouveaux employés et maintenir une démarche de sensibilisation annuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclure chaque année, dans les communications internes, une invitation aux employés à contacter la personne-ressource en cas de besoins particuliers, afin de maintenir la sensibilisation et d'assurer la disponibilité du service d'accompagnement par les Ressources humaines</li> </ul>	<p>Au 31 mars 2027</p> <p>Direction des ressources humaines</p>
Favoriser l'autonomie et la participation sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle avec ou sans trouble du spectre de l'autisme en bonifiant le partenariat avec la Fondation Les Petits Rois	Ajout de nouveaux partenaires dans l'organisation qui s'impliquent pour donner de nouvelles tâches variées aux Petits Rois en misant sur leurs forces individuelles et à bonifier leur expérience de travail en diversifiant les tâches	<p>Inclure les Petits Rois dans divers projets mobilisateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifier une à deux rencontres annuelles avec le comité des Petits Rois afin d'élaborer de nouvelles idées et d'enrichir les tâches proposées</li> <li>• Poursuivre la collaboration avec notre comité consultatif réunissant les deux organisations publiques partenaires, afin de partager les meilleures pratiques et identifier de nouvelles possibilités de tâches adaptées</li> </ul>	<p>Au 31 mars 2027</p> <p>Direction des ressources humaines</p>

Inciter d'autres entreprises à être sensibilisées à la Fondation Les Petits Rois	Continuer de faire rayonner le partenariat de Loto-Québec avec la Fondation Les Petits Rois	Faire rayonner le partenariat avec les Petits Rois à l'externe	Au 31 mars 2027  Direction des ressources humaines
--	---	--	--

**Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité aux services offerts**

**OBSTACLE 1 : Participation des personnes en situation de handicap aux événements présentés sur le site du Parc olympique**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Sensibiliser les organisateurs d'événements à respecter certains critères d'accessibilité pour assurer la pleine participation des personnes en situation de handicap	Intégrer des critères reliés à l'accessibilité lors de l'attribution des contrats aux organisateurs d'événements	Observations sur le site du respect des critères reliés à l'accessibilité et suivi des mesures à améliorer <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse et développement de mesures additionnelles visant à réduire les obstacles, en collaboration avec la Direction de l'expérience client pendant la fermeture du Stade, notamment l'étude d'initiatives telles que la mise à disposition de coquilles antibruit lors des événements ou au besoin</li> </ul>	Au 31 mars 2027  Centre sportif, Tour, Stade, Esplanade, Stationnements et Expérience client
Rehausser le parcours client dans les Salons/Expositions pour les personnes à mobilité réduite qui doivent emprunter la voie carrossable	Identifier le / les parcours et prévoir le matériel d'habillage (ex.: rideau autoportant noir, tapis, etc.)	Évaluation des améliorations du parcours client par les chargés de projets, en collaboration avec les promoteurs, afin d'optimiser l'expérience des personnes à mobilité réduite	Au 31 mars 2027  Directions expérience client et sécurité et mesures d'urgence

NOUVELLE MESURE			
	Intégrer le Parc olympique à l'application Jooay afin de promouvoir nos activités accessibles	<p>Établir un contact pour explorer un partenariat afin d'examiner la possibilité de joindre ce réseau. Cette démarche vise à améliorer la visibilité de nos services inclusifs et à faciliter l'accès des jeunes et de leurs familles à nos activités adaptées</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse des possibilités de collaboration avec Jooay, incluant l'ajout éventuel de nos activités, la promotion de nos services et la contribution au développement de contenus accessibles</li> <li>• Évaluation de l'intégration des différents sites du Parc olympique à l'application (le Biodôme, le Planétarium, le Jardin botanique, le Centre sportif, etc.) sur la plateforme Jooay afin d'en accroître la visibilité auprès de la clientèle en situation de handicap</li> </ul>	<p>Au 31 mars 2027</p> <p>Directions des ressources humaines, expérience client et Centre sportif</p>
<b>OBSTACLE 2 : Participation des personnes en situation de handicap aux activités du Centre sportif</b>			
OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Évaluer les dispositions qui pourraient être mise en place pour favoriser la participation de personnes en situation de handicap aux activités du Centre sportif	Identifier et sonder un groupe visant à bonifier la réflexion en cours	<p>Compilation et analyse des données du sondage</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluer l'ajout de photos des aménagements accessibles du Centre sportif sur le site web</li> </ul>	<p>Au 31 mars 2027</p> <p>Direction du Centre sportif</p>



## Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité aux immeubles, aux sites, aux installations

### OBSTACLE 1 : Méconnaissance des besoins des personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Permettre à la clientèle de transmettre ses commentaires concernant l'accessibilité aux lieux	Ajouter une ou plusieurs questions dans les sondages à l'intention de la clientèle sur les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap	<p>Modifier les sondages à l'intention de la clientèle afin d'obtenir l'information contribuant à l'amélioration de l'expérience client</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Réflexion afin de définir des questions pertinentes permettant d'améliorer nos services et de mieux recueillir les commentaires de cette clientèle pour nos événements et également pour le Centre sportif</li> </ul>	<p>Au 31 mars 2027</p> <p>Direction expérience client</p>
Améliorer la compréhension des parties prenantes aux problèmes d'accessibilité des lieux	Partager l'information relative aux problèmes d'accessibilité et tenter d'intégrer des solutions par l'entremise des divers projets	<p>Nombre de projets ayant intégré des mesures de réduction ou d'élimination des obstacles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration des besoins en matière d'accessibilité dans le projet de modernisation de la toiture</li> </ul>	<p>Au 31 mars 2027</p> <p>Direction infrastructures</p>

### OBSTACLE 2 : Accessibilité de certains lieux aux personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Prévoir les besoins des personnes en situation de handicap lors d'événements et/ou d'activités réservés au personnel	Tenir à jour la liste des personnes ayant des besoins particuliers qui travaillent au Parc olympique	<p>Assurer la mise à jour de la liste d'accompagnateurs à jumeler aux personnes ayant un handicap afin d'assurer leur sécurité en cas d'urgence dans un contexte de télétravail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Voir à l'amélioration du système QR déployé afin de faciliter l'identification et le suivi des employés ayant des besoins particuliers en situation d'évacuation</li> </ul>	<p>Au 31 mars 2027</p> <p>Directions des ressources humaines et de la sécurité et des mesures d'urgence</p>

<p>Prévoir les besoins des personnes en situation de handicap lors d'événements et/ou d'activités à la clientèle</p>	<p>Être attentifs aux besoins de notre clientèle afin de nous assurer que leur parcours soit toujours le plus fluide possible</p>	<p>Mesures pour les athlètes et clientèle à mobilité réduite au Centre sportif</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser la possibilité de mettre à disposition des outils sensoriels (coquilles antibruit, casques, fidgets) pour les clients neurodivergents</li> <li>Analyser l'amélioration de la signalisation et de l'orientation pour faciliter les déplacements des personnes en situation de handicap</li> <li>Évaluer l'intégration d'une petite formation de sensibilisation pour le personnel sur l'accueil des personnes en situation de handicap</li> </ul>	<p>Au 31 mars 2027</p> <p>Direction du centre sportif</p>
--	---	---	---

### OBSTACLE 3 : Signalisation des sites, espaces et services pour les personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
<p>Rendre le parcours plus facile en améliorant la signalisation afin de faciliter le repérage pour la personne et/ou son accompagnateur(trice)</p>	<p>Cibler les mesures à mettre en place selon la demande portée à notre attention par les clientèles visées, dont la signalisation</p>	<p>Ajouter les pictogrammes sur la carte et/ou sur le site</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profiter de la pause de certains événements lors des rénovations afin d'améliorer le parcours client</li> </ul>	<p>Au 31 mars 2027</p> <p>Directions du marketing, expérience client et gestion immobilière</p>

## Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité à l'information et aux documents

### OBSTACLE 1 : Faciliter l'identification des accès aux personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Améliorer l'information concernant le niveau d'accessibilité de nos installations	Ajouter un onglet «Accessibilité» à la page d'accueil du site Web permettant ainsi aux personnes en situation de handicap d'obtenir rapidement et aisément l'information en lien avec l'accessibilité de nos installations	Accès à l'information sur notre site Web <ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluer la possibilité de la mise en place de critères d'accessibilité adaptés à chaque événement pour renforcer la précision et la personnalisation de l'information communiquée au public</li> </ul>	Au 31 mars 2027  Directions marketing et expérience client
	Mettre en place un système d'affichage clair et visible pour orienter les personnes à mobilité réduite vers les accès adaptés. Les affichages doivent être conçus pour être facilement compréhensibles (pictogrammes universels, contrastes visuels) et positionnés à des endroits stratégiques	Les affichages sont vérifiés annuellement afin de s'assurer qu'ils demeurent clairs, lisibles et que le parcours reste fluide pour la clientèle <ul style="list-style-type: none"> <li>Contrôle annuel de la conformité, de la lisibilité et de la cohérence des affichages pour maintenir un parcours client fluide</li> </ul>	Au 31 mars 2027  Direction de la gestion immobilière

## OBSTACLE 2 : Accessibilité des plateformes de communication Web, incluant intranet, et des affichages sur le site pourraient respecter des standards encore plus rigoureux

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCERS
Favoriser l'accessibilité la plus complète : <ul style="list-style-type: none"> <li>• des contenus, y compris les médias numériques, les plateformes transactionnelles et les affichages sur le site;</li> <li>• des communications destinées aux abonné(e)s à nos listes de diffusion</li> </ul>	Intégrer des critères reliés à l'accessibilité lors d'appels d'offres de plateformes transactionnelles	Nombre d'appels d'offres de plateformes transactionnelles incluant les critères reliés à l'accessibilité	Au 31 mars 2027
	Appliquer les critères d'accessibilité prévus dans le document <a href="#">Standards sur l'accessibilité des sites Web</a> (SGQRI) à l'ensemble de nos plateformes Web, internes et externes	Disponibilité des résultats sur les tests d'accessibilité	Directions de la technologie et des infrastructures numériques et des approvisionnements et de la gestion contractuelle
	S'assurer que les envois de communications à nos listes de diffusion soient accessibles	Disponibilité des résultats sur les tests d'accessibilité	Au 31 mars 2027
	Améliorer l'accessibilité du plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap sur notre site Web	Rendre disponible sur demande le plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap dans un format .pdf accessible ou une solution alternative, au besoin.	Directions de la technologie et des infrastructures numériques, du marketing et des communications et affaires publiques

Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'adaptation aux situations particulières : situations d'urgence, de santé publique, de sécurité civile

**OBSTACLE 1 : Évaluer les besoins potentiels d'une personne en situation de handicap advenant une situation d'urgence (évacuation)**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Assurer la sécurité physique des employé(e)s ayant déclaré une incapacité ou un handicap	Évaluer les moyens de secours adaptés aux besoins des personnes en situation de handicap, diffuser l'information et former notre personnel	Prendre en compte les besoins des personnes en situation de handicap, incluant les stagiaires Petits Rois, dans la mise à jour du plan des mesures d'urgence et procéder à la mise en place des solutions identifiées <ul style="list-style-type: none"> <li>Tenir à jour une liste des accompagnateurs afin d'assurer la sécurité des Petits Rois en cas d'urgence et mise à jour annuellement des besoins</li> </ul>	Au 31 mars 2027  Direction de la sécurité et des mesures d'urgence

Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'approvisionnement en biens et en services accessibles

**OBSTACLE 1 : Maintenir nos connaissances en ce qui concerne l'approvisionnement accessible**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Maintenir nos connaissances en matière de bonnes pratiques d'approvisionnement accessible aux personnes en situation de handicap	Assurer un transfert de connaissances	Avoir en tout temps au moins un membre de l'équipe des achats ayant suivi la formation sur l'approvisionnement accessible	Au 31 mars 2027  Direction de l'approvisionnement et de la gestion contractuelle

## OBSTACLE 2 : Sensibilisation des fournisseurs à l'accessibilité universelle

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Informer nos fournisseurs de notre philosophie et notre volonté et identifier ceux et celles qui les partagent	Impliquer le Secrétariat du Conseil du trésor dans nos démarches et obtenir des pistes d'amélioration	Prioriser et procéder à la mise en place des meilleures pratiques, le cas échéant	Au 31 mars 2027
	Évaluer l'ajout d'une clause générale contractuelle aux documents d'appels d'offres	Rédaction et intégration de la clause dans nos appels d'offres	
	Communiquer notre vision et développer un outil permettant de savoir si un fournisseur possède un programme ou adhère au concept d'approvisionnement accessible	Liste de fournisseurs qui soutiennent notre approche et qui ont développé un programme d'inclusion ou qui favorisent l'inclusion des personnes en situation de handicap	
Définir et considérer les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap	Évaluer les produits par rapport à l'accessibilité universelle	Liste de produits adaptés	Direction de l'approvisionnement et de la gestion contractuelle
	Susciter le développement de nouveaux produits en collaboration avec nos fournisseurs, si la situation se présente	Nombre de développements réalisés, le cas échéant	

Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur des personnes en situation de handicap

**OBSTACLE 1 : Manque de connaissance des besoins de la clientèle en situation de handicap et des actions possibles**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Sensibiliser le personnel sur les différents types d'incapacités afin de connaître les meilleures pratiques à adopter	Présentation de capsules d'autoformation à notre personnel	Diffusion de capsules <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier différentes capsules vidéo de sensibilisation à promouvoir à l'interne au courant de l'année</li> </ul>	Au 31 mars 2027  Directions des ressources humaines et des communications et affaires publiques

## Reddition de comptes

Chaque responsable doit, lorsqu'un commentaire est porté à son attention, prendre les mesures raisonnables pour traiter la situation à la satisfaction de la clientèle et informer un membre du groupe de travail ou la Direction des ressources humaines, le cas échéant. Pour l'exercice 2026-2027, aucune plainte ou mesure d'accommodement relative à l'accès aux lieux, à l'information ou aux services offerts n'a été acheminée à la Direction des ressources humaines.

## Adoption du plan d'action

Le plan d'action pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027 a été recommandé par le comité des ressources humaines le 16 mars 2026 et approuvé par le conseil d'administration le 31 mars 2026.

## Publication et diffusion du plan d'action

Le plan d'action est diffusé à l'ensemble du personnel du Parc olympique et accessible, tant dans le portail intranet que sur le site Web du Parc olympique ([www.parcolympique.qc.ca](http://www.parcolympique.qc.ca)), et ce, toujours afin de poursuivre la sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes à l'importance d'offrir des services de qualité aux personnes en situation de handicap.

Une copie en médias adaptés ou papier peut être disponible sur demande en communiquant avec Jacinthe Carey à l'adresse courriel suivante : [jacithe.carey@parcolympique.ca](mailto:jacithe.carey@parcolympique.ca).



## COORDONNÉES

Les demandes d'information, les commentaires ou les suggestions sur le plan d'action ou les services offerts aux personnes en situation de handicap peuvent être adressés à :

**Jacinthe Carey**

**Parc olympique**

**Direction des ressources humaines**

**4545, avenue Pierre-De Coubertin**

**Montréal (Québec) H1V 0B2**

Courriel : [jacinthe.carey@parcolympique.ca](mailto:jacinthe.carey@parcolympique.ca)

Site Web: [www.parcolympique.ca](http://www.parcolympique.ca)

